

**EETTINEN ORGANISAATIOKULTTUURI, TYÖHYVINVOINTI JA
EETTINEN KUORMITTUNEISUUS OPETTAJILLA**

Heini Kämäräinen
Pro gradu –tutkielma
Psykologian laitos
Jyväskylän yliopisto
Toukokuu 2014

KÄMÄRÄINEN, HEINI: Eettisen organisaatiokulttuuri, työhyvinvointi ja eettinen kuormittuneisuus opettajilla
Pro gradu –tutkielma 25 siv.
Ohjaaja: Tutkijatohtori Katriina Hyvönen
Psykologia
Toukokuu 2014

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää eettisen organisaatiokulttuurin yhteyttä työhyvinvointiin tutkimuskohteen ollessa opettajat. Työhyvinvoinnin ulottuvuuksina kuvattiin työuupumus ja työn imu. Tutkittiin myös toimiiko eettinen kuormittuneisuus välittäjänä eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteydessä, eli selittääkö eettinen kuormittuneisuus eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Eettisestä kuormittuneisuudesta erotettiin tarkasteluun A-tyyppin dilemma, joka kuvaa tilanteita joissa henkilö ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia ja B-tyyppin dilemma, jolloin oikea toimintatapa on tiedossa, mutta sen mukaan toimiminen ei ole mahdollista. Analyysimenetelmänä käytettiin mediaattorimallia toteutettuna mplus7 -ohjelmistolla. Käytetty aineisto on osa eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi –hanketta ja tässä tutkimuksessa olivat mukana kyselyyn vastanneet opettajat ($n = 279$). Tutkituista opettajista 73 % oli naisia ja 27 % miehiä ja suurimman ikäluokan muodostivat 46–50-vuotiaat.

Tulokset osoittivat, että eettinen organisaatiokulttuuri on merkittävä tekijä opettajien työhyvinvoinnissa. Eettisen kuormittuneisuuden suhteen havaittiin sen olevan yhteydessä eettiseen organisaatiokulttuuriin sekä osittain työuupumukseen. Eettinen kuormittuneisuus välitti osittain eettisen organisaatiokulttuurin ja työuupumuksen välistä yhteyttä, mutta eettisen organisaatiokulttuurin ja työn imun välillä välittäjävaikutusta ei löytynyt. Näin ollen osa eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteydestä selittyy opettajien työssään kohtaamien eettisesti haastavien tilanteiden aiheuttamalla kuormituksella.

Tämä tutkimus korostaa eettisen organisaatiokulttuurin tärkeyttä hyvän työelämän kehittämisessä. Opettajat ovat uusi tutkimuskohde eettisen organisaatiokulttuurin ja eettisen kuormittuneisuuden tutkimuksen saralla ja heidän työssä jaksamisensa on tärkeää paitsi heille itselleen, niin myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta heidän vaikuttaessa jokaisen lapsen ja nuoren elämään.

Avainsanat: Eettinen organisaatiokulttuuri, työn imu, työuupumus, työhyvinvointi, eettinen kuormittuneisuus, opettajat

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO

| | | |
|------|--|---|
| 1.1. | Eettinen organisaatiokulttuuri | 2 |
| 1.2. | Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin kuvaajina | 3 |
| 1.3. | Opettajat ja työhyvinvointi | 5 |
| 1.4. | Eettinen kuormittuneisuus | 6 |
| 1.5. | Tutkimuksen tavoitteet | 7 |

2. MENETELMÄT

| | | |
|------|--------------------------------|----|
| 2.1. | Tutkittavat | 9 |
| 2.2. | Muuttajat | 10 |
| 2.3. | Tilastolliset menetelmät | 11 |

3. TULOKSET

| | | |
|------|---------------------------|----|
| 3.1. | Kuvailevat tulokset | 12 |
| 3.2. | Mediaattorimalli | 13 |

4. POHDINTA

| | | |
|------|---|----|
| 4.1. | Eettinen organisaatiokulttuuri on merkittävä tekijä opettajien työhyvinvoinnissa | 14 |
| 4.2. | Eettisen kuormittuneisuuden rooli | 15 |
| 4.3. | Tutkimuksen arviointia ja johtopäätökset | 16 |

LÄHTEET

1. JOHDANTO

Eettisyys tarkoittaa yksinkertaistettuna ajatusta oikeasta ja väärästä, hyvästä ja pahasta. Kun organisaatiokulttuuri noudattaa eettisyyden periaatteita, tarjoaa se työntekijöille ohjenuoria ja tukea eettisesti haastavissa tilanteissa (Huhtala, 2013; Huhtala, Feldt, Lämsä, Mauno, & Kinnunen, 2011). Työhyvinvoinnin ulottuvuuksina käsitetään tässä tutkimuksessa pitkät perinteet työhyvinvoinnin kuvaajana omaava työuupumus (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009) sekä uudempana, myönteisenä näkökulmana työn imu (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Työuupumus ennustaa sekä terveyden että työkyvyn heikkenemistä pitkällä aikavälillä (Toppinen-Tanner, 2011), kun taas työn imulla on yhteys muun muassa parempaan työssä suoriutumiseen, työhön sitoutumiseen sekä terveyteen (kts. katsaus Hakanen, 2009). Työntekijöiden kokema työn imu on myönteisesti yhteydessä myös organisaation tuloksellisuuteen (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Eettisen organisaatiokulttuurin on havaittu vaikuttavan sekä työuupumukseen että työn imuun ja sitä voidaan jo nyt pitää merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnissa (Huhtala, 2013; Huhtala ym., 2011).

Nyt eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteyttä tutkitaan ensimmäistä kertaa muilla kuin johtajilla. Tarkastelun kohteena ovat opettajat, joiden työ on pääasiassa vuorovaikutustyötä. Opettajien työhyvinvointia voidaan pitää merkittävä asiana myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta heidän ollessa vaikuttajina lasten ja nuorten elämässä. Tarkastelun alla ovat myös eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteydet eettiseen kuormittuneisuuteen, joka on uusi käsite kuvaamaan työn aikaansaamia eettisesti haastavia tilanteita ja niiden tuottamaa stressiä (Huhtala ym., 2011). Tässä tutkimuksessa erotettiin eettisen kuormittuneisuuden A- sekä B-tyyppin dilemmat erikseen tarkasteltaviksi, joka tekee eron aiempaan eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteyksiä tarkastelemaan tutkimukseen. Eettisen kuormittuneisuuden tutkimus on vasta alkutekijöissään, mutta jo nyt tutkimustulokset ovat antaneet viitettä, että eettinen kuormittuneisuus on yhteydessä sekä eettiseen organisaatiokulttuuriin että työhyvinvointiin (Huhtala ym., 2011). On myös mahdollista, että eettinen kuormittuneisuus on psykologinen prosessi eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välillä selittäen miksi nämä ovat yhteydessä toisiinsa. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää ovatko eettinen organisaatiokulttuuri ja eettinen kuormittuneisuus yhteydessä työhyvinvointiin (työuupumus ja työn imu) opettajilla sekä välittääkö eettinen kuormittuneisuus eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.

1.1. Eettinen organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuri voidaan ajatella organisaation hankittuna ominaispiirteenä (organization "has") tai organisaation ja sen jäsenten itsessään muodostamana (organization "is") (Smircich, 1983). Organisaatiokulttuurin vuorovaikutuksellisen luonteen vuoksi molempien näkemysten voidaan katsoa olevan oikeassa. Organisaation rakenne ja henkilöstö vaikuttavat kulttuurin, samaan aikaan kun organisaatiokulttuuri vaikuttaa jäseniinsä (Mauno & Ruokolainen, 2008). Kummassakin näkemyksessä organisaatiokulttuurin ajatellaan pitävän sisällään ajattelu- ja toimintamalleja. Ne ovat opittavissa organisaation jäsenyyden kautta, suhteellisen pysyviä ja ilmenevät esimerkiksi arvoina ja toimintamalleina (Mauno & Ruokolainen, 2008).

Organisaatiokulttuurin eettisyys viittaa organisaation arvoihin ja sen avulla voi selittää työntekijöiden käytöksen eettisyyttä. Työntekijät, samoin kuin esimiehet, tarvitsevat ohjenuoria siihen kuinka käyttäytyä eettisesti haastavissa tilanteissa (Huhtala ym., 2011). Organisaatio voi toiminnallaan joko tukea tai olla tukematta eettisyyttä (Trevinõ, Butterfield, & McCabe., 1998). Aiemmassa tutkimuksessa on käytetty käsitteitä eettinen kulttuuri (Trevinõ, 1986) ja eettinen ilmapiiri (Victor & Cullen, 1988). Siinä missä eettinen ilmapiiri ennemmin kuvailee miten organisaatiossa toimitaan, sisältää eettinen organisaatiokulttuuri käytökseen vaikuttavia ulottuvuuksia (Brown & Trevinõ 2006; Trevinõ ym., 1998). Eettinen kulttuuri kuvailee tarkasteltavaa ilmiötä syvällisemmin ja on kollektiivinen ominaisuus, ilmapiirin ollessa yksilön kokemukseen liittyvä (Juuti, 2006; Schein, 1985; Trevinõ & Weaver, 2003). Tutkimuksissa on löydetty yhteys vahvan eettisen organisaatiokulttuurin ja työntekijän eettisen käyttäytymisen välille (Ethics Resource Center, 2010; Sims & Keon, 1999; Trevinõ ym., 1998). Yhteys on löytynyt myös eettisen organisaatiokulttuurin ja työntekijän organisaatioon sitoutumisen välillä (Trevinõ ym., 1998). Näin ollen organisaatiokulttuurin eettisyys vaikuttaa siihen kuinka työntekijät käyttäytyvät ja kuinka suhtautuvat työhönsä.

Tässä tutkimuksessa arvioita organisaatiokulttuurin eettisyydestä on tutkittu Kapteinin (1998) kehittämällä yrityksen eettiset hyveet –mallin (Corporate Ethical Virtues, CEV) avulla. Kapteinin mallin pohja löytyy Solomonin liike-elämän etiikan mallista, joka puolestaan perustuu Aristoteleen hyve-etiikkaan (Kaptein, 1998; Solomon, 2004). Perinteisesti hyve-etiikan näkökulma on ollut yksilössä, mutta Kaptein (1998; 2008) mallissa kiinnostus kohdistuu organisaatioon. CEV-mallin kahdeksasta hyveestä (Kaptein, 2008) ensimmäinen eli *selkeys* kuvaa eettisten odotusten - esimerkiksi arvojen ja normien - konkreettisuutta, kokonaisvaltaisuutta ja ymmärrettävyyttä organisaation jäsenille. Toinen hyve *esimiehen esimerkki* ja kolmas hyve *johdon esimerkki* tarkoittavat sitä miten esimerkillistä esimiesten, johdon ja hallituksen toiminta on eettisten

odotusten ja sääntöjen suhteen. Työntekijöiden on todettu ottavan esimerkkiä johtajista (Brown, Trevino & Harrison, 2005), joten organisaation johdon luoma ja sen ylläpitämä eettinen organisaatiokulttuuri on tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa. Neljäs hyve *toteutettavuus* tarkoittaa sitä kuinka organisaation jäsenillä riittää aikaa, budjetoituja varoja, työvälineitä, tietoa ja valtaa työtehtävien hoitamiseen ja vastuun kantamiseen. Viides hyve *organisaation tuki* tarkoittaa organisaation ja työympäristön tukea eettisiin odotuksiin samaistumiseen ja sitoutumiseen. Kuudes hyve *läpinäkyvyys* tarkoittaa eettisen ja epäeettisen toiminnan seuraamusten näkyvyyttä johtajille ja työntekijöille. Seitsemäs hyve *keskusteltavuus* kuvaa mahdollisuuksia keskustella eettisyyden aihepiiriin kuuluvista asioista, kuten eettisistä dilemmoista. Kahdeksas hyve *toiminnan seuraukset* viittaa siihen millä todennäköisyydellä organisaatiossa palkitaan eettisestä toiminnasta tai rangaistaan epäeettisestä toiminnasta.

1.2. Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin kuvaajina

Työuupumuksella on pitkät perinteet työhyvinvoinnin ongelmien kuvaajana (mm. Freudenberg 1974; Maslach, 1982; Schaufeli, ym. 2009), kun taas työn imu on uudempi näkökulma työhyvinvointiin (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Työuupumuksella tarkoitetaan psykologista prosessia joka seuraa pitkittyneestä työstressistä ja johtaa fyysiseen ja henkiseen väsymystilaan (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Nuallong, 2013). Se on hidas prosessi jonka aikana energia ja ilo työtä kohtaan katoaa (Kant, Jansen, Van Amelsvoort, Mohren, & Swaen, 2004; Leiter & Maslach, 2006). Tämä prosessi johtaa siihen, että työ joka on ennen voinut tuntua merkitykselliseltä, muuttuu epätydyttäväksi ja merkityksettömäksi ja työstä saatu energia uupumukseksi. Työuupumus syntyy työperäisistä syistä, mutta voi vaikuttaa myös muihin elämän alueisiin aiheuttaen ahdistusta, masennusta, itsetunnon laskua, päihteiden käyttöä ja yleisesti lisääntyneitä terveysongelmia (Alacron, 2011). Vaikka työuupumukselle ei ole olemassa yhtä selkeää syytä, on tutkimuksissa havaittu merkitystä työuupumuksen synnyssä olevan liiallisilla työn vaatimuksilla ja vähäisillä voimavaroilla (Maslach ym., 2001). Ihmisen ja organisaation arvojen yhteensopimattomuus voi sekkin aiheuttaa työuupumusta ja yksityiselämässä tapahtuvat stressaavat muutokset vahvistavat työuupumuksen oireita (Maslach & Leiter, 1997; Maslach ym., 2001; Schaufeli ym., 2009).

Työuupumusta voi määritellä eri tavoin, mutta tässä tutkimuksessa käytetään Maslachin ym. (2001) määritelmää jonka mukaa työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: *uupumusasteinen väsymys*, *kyynistyminen* ja *ammattillisen itsetunnon heikkeneminen*. Työuupumuksen keskeisimpänä oireena pidetään uupumusasteista väsymystä, se kehittyy ensimmäisenä ja on uupumusprosessin

kriittisin ulottuvuus. Tällöin henkilö kokee että hänen voimavaransa eivät riitä vastaamaan ympäristön vaatimukseen eikä hänellä ole energiaa käsitellä kuormittavia työtilanteita (Nuallong 2013). Suojautuakseen uupumusta vastaan ihminen kyynistyy vähitellen etäännyen työstään ja alkaen kyseenalaistaa työnsä merkityksen ja mielekkyyden menettäen työn iloa (Evers, Brouwers, & Tomic, 2002; Maslach ym., 2001). Tällöin työsuoritukset muuttuvat mekaanisiksi ja tehtäviin panostaminen vähenee. Kyynistymisestä ja uupumuksesta seuraa ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kinnunen ym. 2012; Te Brake, Bouman, Gorter, Hoogstraten, & Eijkman, 2008), joka kuvaa kielteisiä arvioita omaa käyttäytymistä ja suoriutumista kohtaan ja johtaa tuntemuksiin epätevyydestä, hallinnantunteen menettämisestä, huonommuudesta ja voi aiheuttaa työhön sitoutumattomuutta (Maslach ym., 2001).

Työuupumuksen rinnalle noussut työn imu on myönteinen näkökulma työhyvinvointiin ja sen merkitys on havaittu muu muassa organisaation taloudellisessa menestymisessä, asiakasuskollisuudessa, työssä suoriutumisessa, työhön sitoutumisessa, tyytyväisyyteen elämässä, mielenterveydessä ja itse arvioidussa terveydessä (Hakanen, 2009; Harter ym., 2002). Tässä tutkimuksessa oletetaan, että työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia, mutta kuitenkin erillisiä ilmiöitä (Schaufeli ym., 2002). Työn imun tutkimuksen kentällä on ollut ajatus, että työuupumusta ja työn imua voisi mitata samalla mittarilla (*Maslach-Burnout Inventory, MBI*, Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997). Kuitenkin uudempi tutkimus on enenevässä määrin sitä mieltä, että näihin ilmiöihin ei voi käyttää yhtä ja samaa mittaria, koska kaikki niiden keskeiset ominaisuudet eivät ole suoraan toistensa vastakohtia (Schaufeli ym., 2002). Hakanen (2009) mieltääkin työn imun kääntöpuoleksi käsitteen on ”boreout” eli työhön leipääntynyt työntekijä.

Työn imua kokeva henkilö kokee tyydytystä ja iloa työssään. Hän viihtyy työssään, on innostunut ja saa työstään iloa. Työn imun voidaan katsoa sisältävän kolme ulottuvuutta (Schaufeli ym., 2002), joista *tarmokkuutta* ja *omistautumista* voidaan pitää työn imun ytiminä (Schaufeli & Bakker, 2004). Tarmokkuus on sitä kun työntekijä on energinen, joustava, sitkeä ja tahtoo ponnistella työnsä eteen. Omistautunut työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi, haasteelliseksi ja inspiroivaksi sekä on ylpeä siitä. Tarmokkuutta ja omistautumista on pidetty suorina vastakohtia uupumusasteiselle väsymykselle ja kyynistymiselle (Schaufeli ym., 2002). Kuitenkin uudemmassa tutkimuksessa uupuminen ja tarmokkuus eivät olleet yhteydessä toisiinsa (Demerouti, Moster, & Bakker, 2010; Mäkikangas, Feldt, Kinnunen, & Tolvanen, 2012). Työn imun kolmas ulottuvuus on *uppoutuminen*, joka kuvaa sitä kun työntekijä keskittyy työhönsä syvästi eikä huomaa ajan kulumista. Työn imun ja työuupumuksen käsitteiden erillisyyttä tukee, että uppoutumisen ei ole todettu olevan suora vastakohta työuupumuksen kolmannelle tekijälle eli ammatillisen itsetunnon heikkenemiselle (Schaufeli ym., 2002). Uppoutuminen muistuttaa virtauskokemusta (engl. flow)

(Csikszentmihalyi, 1997) ja se seuraa usein työn imusta (Schaufeli ym., 2002). Virtauskokemus on lyhytkestoinen tila, mutta työn imu kokonaisuudessaan on pitkäkestoinen työn aikaansaama positiivinen tila (Schaufeli & Bakker, 2004).

Työn imu ja työuupumus ovat molemmat kokonaisvaltaisia tiloja, joiden tasojen on havaittu pysyvän melko vakaina pidemmällä aikavälillä (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007; Mäkikangas ym., 2012; Schaufeli & Bakker, 2010). Työn imun kokemuksen edellytyksenä on, että työntekijän taidot ja työn tarjoamat haasteet ovat tasapainossa, jolloin työ tarjoaa haasteita juuri sopivasti (Ojala, 2003). Kuten työn imua, myös työuupumusta esiintyy kaikilla aloilla ja se voi kohdata ketä tahansa, mutta työssä jossa sosiaalinen suhde on muotoa “saaja” ja “antaja”, kuten hoitajat ja opettajat, stressi usein muodostuu tästä epäsymmetrisestä ammatillisesta suhteesta (Maslach ym., 2001). Opettajista jopa 30 % kokee työuupumuksen oireita (Bauer ym., 2005). Työuupumus on vakava uhka terveydelle ja työkyvylle sen lisäessä todennäköisyyttä monille sairauksille sekä sairauspoissaoloille (Toppinen-Tanner, 2011). Työhön liittyvät mielenterveysongelmat ovat myös suuri taloudellinen kustannuserä (European Agency for Safety and Health at Work, 2002).

1.3. Opettajat ja työhyvinvointi

Yleisesti ottaen työn vaatimukset ja vähäiset voimavarat ovat yhteydessä työuupumukseen (Maslach ym., 2001) ja opettajien kuormituksen suurimpina syinä on havaittu olevan pitkäaikaiset ratkaisemattomat ongelmat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa oppilaiden, vanhempien ja ammatillisen yhteisön sisällä (Pyhältö, Pietarinen & Salmela-Aro, 2011). Voimavaroja tarjoava työympäristö sekä eettinen organisaatiokulttuuri eivät pelkästään vähennä työuupumusta, vaan sen lisäksi ne kasvattavat työn imua (Bakker & Bal, 2010; Huhtala ym., 2011; Mauno ym., 2007). Työn imun on opettajilla havaittu parantavan työssä suoriutumista ja omien resurssien luomista työhön (Bakker & Bal, 2010), joten työn imua kokeva henkilö auttaa itse itseään luomaan paremman edellytykset työhyvinvoinnilleen.

Työhyvinvoinnilla voi olla merkitystä sosiaalisessa ja yhteiskunnallisessa mielessä laajemminkin kuin vain henkilön itsensä kannalta. Opettajan työuupumus voi vaikuttaa oppilaan ja opettajan yhteistyön onnistumiseen siten, että uupuneen opettajan on vaikea luoda luokkaan positiivinen sosiaalinen ympäristö, jossa oppilaat viihtyisivät (Koivisto, 2013; Kyriacou, 2001; Räisänen, 1996; Salo & Kinnunen 1993). Opettajan stressi saattaa saada heidät reagoimaan kielteisesti oppilaiden huonoon käytökseen tai työskentelyyn ja se taas voi vaikuttaa oppilaiden motivaatioon opiskelua kohtaan ja konfliktien määrään oppilaiden keskuudessa (Koivisto, 2013;

Salo & Kinnunen, 1993). Työn imua kokeva opettaja saattaa sen sijaan kyetä jakamaan sitä myös luokalleen. Työn imun on nimittäin havaittu olevan tarttuvaa ja usein jaettua (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005; Bakker, Van Emmerik & Euwema; 2006; Perhoniemi & Hakanen, 2013), joten oppilaiden on mahdollista saada osa opettajansa työn imusta.

1.4. Eettinen kuormittuneisuus

Eettinen kuormittuneisuus (engl. ethical strain) (Huhtala ym., 2011) on uusi käsite jonka aiempi tutkimus on keskittynyt pääasiassa hoitoalalle ja johtajiin (Corley, 2002; Huhtala ym., 2011). Eettisen kuormittuneisuuden käsitteestä puuttui kauan selkeä käsitteen määrittely ja taustateoria joka olisi soveltunut useisiin eri ammatteihin. Tähän tarpeeseen pyrkien vastaamaan yhdistivät Huhtala ym. (2011) psykologisen stressiteorian, eettisen organisaatiokulttuurin ja eettiset dilemmat. Näin saatiin aikaan eettisen kuormittuneisuuden teoria, joka tarkoittaa eettisten dilemموjen useutta sekä niistä aiheutuvaa stressiä. Psykologiset stressiteoriat selittävät stressin syntyä ympäristön koettelemisena henkilön resursseja kohtaan (Lazarus & Folkman, 1984) tai yksilön ja ympäristön välillä vallitsevana epätasapainona (Edwards, Caplan, & Harrison, 2002). Näin ollen työstressi voi syntyä kun yksilön arvot ja työn tarjoamat mahdollisuudet eivät kohtaa (Edwards, 1996; Edwards & Cooper, 1990). Tilanteen kuormittavuuteen vaikuttaa myös tulkinta tilanteesta: mitä tärkeämmäksi, uhkaavammaksi ja voimavaroja kuluttavammaksi tilanne arvioidaan, sitä enemmän se aiheuttaa stressiä (Lazarus, 1991). Eettisen kuormittuneisuuden keskiössä olevaa yksilön ja työn arvojen yhteensopimattomuutta pidetään merkittävänä työuupumuksen riskitekijänä (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli ym., 2009). Arvoristiriita työntekijän ja organisaation välillä heikentää työntekijän motivaatiota, työhyvinvointia ja sitoutumista sekä lisää stressiä (Huhtala ym., 2011; Schaufeli ym., 2009). Tämän päivä työelämässä työntekijöiden ja organisaatioiden sitoutuminen toisiinsa vähenee ja se lisää arvoristiriitojen mahdollisuutta (Schaufeli ym., 2009). Vaikutusta työhyvinvointiin voi olla myös sillä millaiseksi organisaation arvomaailma koetaan ylipäätään, eikä vain arvojen yhteensopivuudella (Mauno & Ruokolainen, 2008).

Eettinen kuormittuneisuus on tässä tutkimuksessa jaettu eettisiin dilemmoihin, joita on kahta tyyppiä (Nash, 1993): tilanteita joissa henkilö ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia (A-tyypin dilemma), sekä tilanteita joissa henkilö joutuu syystä tai toisesta toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti (B-tyypin dilemma). Työelämässä kohdataan jatkuvasti eettisesti ja moraalisesti ristiriitaisia tilanteita (Vanhala, Laukkanen & Koskinen, 2002) ja opettajan työn ollessa vaativaa vuorovaikutustyötä voi tällaisia tilanteita odottaa tulevan eteen. Opettajien kohtaamat eettiset dilemmat liittyvät useimmiten kommunikointi ja vuorovaikutussuhteisiin oppilaiden,

vanhempien ja kollegoiden kanssa, arvostiriitoihin, huolenpitoon, oppilaiden käyttäytymisen moraalisuuteen koulun ja koulutöiden suhteen sekä sääntöjen noudattamiseen (Enlund, Luokkanen, & Feldt, 2013; Martikainen, 2005; Tirri, 1999; Tirri & Husu, 2002). Enlund ym. (2013) havaitsivat, että 76 % opettajista kohtasi vähintään kuukausittain tilanteita joissa ei tiennyt kuinka toimia (A-tyypin dilemma) ja 23 % tilanteita joissa oikein toimiminen ei ollut mahdollista (B-tyypin dilemma). Vaikuttaa siltä, että tilanteet joissa oikea toimintatapa ei ole tiedossa, ovat yleisempiä. Jos eettisesti haastavia tilanteita kohtaava opettaja ei saa kaipaamaansa tukea, hän saattaa kokea itsensä kuormittuneeksi ja stressaantuneeksi. Edellä mainitussa tutkimuksessa A-tyypin dilemmoista kuormittuneisuutta koki 28 % ja B-tyypin dilemmoista 34 %.

Tutkimuksessa on löydetty yhteys eettinen organisaatiokulttuurin ja eettiseen kuormittuneisuuteen välille sekä eettinen kuormittuneisuuden ja työuupumuksen välille (Huhtala ym., 2011). Eettinen kuormittuneisuus, sekä sen keskiössä olevan arvostiriita, näyttävät vaikuttavan erityisesti työuupumukseen, mutta on syytä tehdä lisätutkimusta sen vaikutuksista työn imuun. Jos eettisen toiminnan voimavaroista – eli toteutettavuuden hyveessä – on puutetta, voi se olla uhka työhyvinvoinnille, vaikka eettisen organisaatiokulttuurin muut puitteet olisivatkin kunnossa (Huhtala ym., 2011). Hoitajia ja sosiaalityöntekijöitä käsittävässä tutkimuksessa on havaittu, että organisaatiokulttuurin eettisyyden parantaminen voi helpottaa eettistä stressiä ja lisätä työtyytyväisyyttä (Ulrich ym., 2007). Organisaation tarjoamat voimavarat eettisten tilanteiden ratkaisemiseksi ovatkin keskeisessä roolissa työhyvinvoinnissa. Organisaatiossa vallalla olevat normit ja arvot vaikuttavat organisaation toimintoihin, käytökseen ja jopa siihen kuinka stressitekijät koetaan. Jos työstä koituva stressi on korkealla tasolla, huonontaa se työtyytyväisyyttä ja asennetta organisaatiota kohtaan.

1.5. Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia eettisen organisaatiokulttuurin yhteyksiä työuupumukseen ja työn imuun opettajilla. Eettinen kuormittuneisuus uutena ja eettisten dilemmojen aiheuttamaa stressiä selittävänä käsitteenä otettiin myös tarkasteluun mukaan mahdollisena välittävänä tekijänä. Aiemmin on havaittu, että eettinen organisaatiokulttuuri ja eettinen kuormittuneisuus vaikuttavat työhyvinvointiin johtajilla (Huhtala, 2013; Huhtala ym., 2011). Tämän tutkimuksen tutkimuskohteena olevien opettajien työ on vuorovaikutustyötä ja heidän työhyvinvointinsa vaikuttaa heihin henkilökohtaisesti sekä lisäksi oppilaisiin.

Tutkimukselle asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset ja hypoteesit:

1. Onko eettinen organisaatiokulttuuri yhteydessä työhyvinvointiin (työuupumus ja työn imu)?

H1a: Vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen.

H1b: Vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä korkeampaan työn imuun.

2. Onko eettinen organisaatiokulttuuri yhteydessä eettiseen kuormittuneisuuteen?

H2: Vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä vähäisempään eettiseen kuormittuneisuuteen.

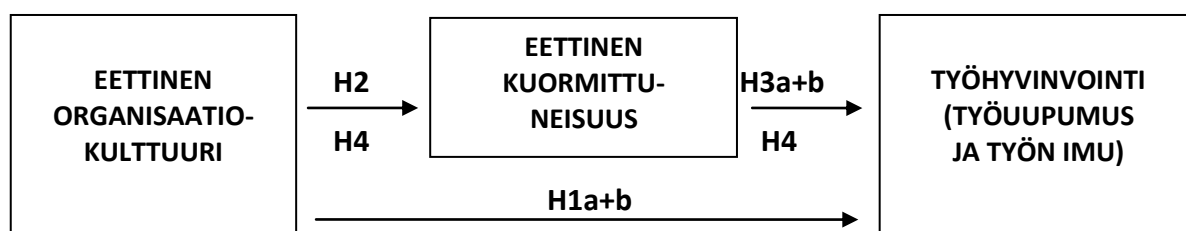
3. Onko eettinen kuormittuneisuus yhteydessä työhyvinvointiin (työuupumus ja työn imu)?

H3a: Vähäisempi eettinen kuormittuneisuus on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen.

H3b: Vähäisempi eettinen kuormittuneisuus on yhteydessä korkeampaan työn imuun.

4. Välittääkö eettinen kuormittuneisuus eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin (työuupumus ja työn imu) välistä yhteyttä?

H4: Eettinen kuormittuneisuus välittää vähintään osittaisesti organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin (työuupumus ja työn imu) välistä yhteyttä.



KUVIO 1. Tutkimusasetelma kuvaa yhteyksiä tutkittavien muuttujien välillä

2. MENETELMÄT

2.1. Tutkittavat

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on kerätty verkkopohjaisena kyselynä toukokuussa 2011 ja on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa ja Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen toteuttamaa eettinen organisaatiokulttuuri ja henkilöstön hyvinvointi-hanketta. Vastaukset ovat tallentuneet nimettöminä ja ilman vastaajien tunnistekoodoja suoraan tutkijoille. Kaupunkiorganisaatiota koskevaan kyselyyn vastasi 40 % (N = 3308) koko kaupungin henkilöstöstä. Henkilöstön kokonaislukumäärä tutkimusajankohtana oli 8366. Tässä tutkimuksessa mukana ovat kaikki opettajan nimikkeellä toimivat, jotka olivat vastanneet työuupumuksen, työn imun, eettisen organisaatiokulttuurin ja eettisen kuormittuneisuuden osioihin ($n = 279$). Tutkittavat vastasivat ikä- ja sukupuolijakaumaltaan suomalaisen peruskoulutuksen ja lukiokoulutuksen opettajia (Ojala, 2011). Tutkittavien taustatiedot esitetään taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Tutkittavien taustatiedot ($n = 279$)

| Taustamuuttujat | <i>n</i> | % |
|---|----------|----|
| Sukupuoli | | |
| 1) Mies | 76 | 27 |
| 2) Nainen | 203 | 73 |
| Ikäluokka | | |
| 1) 25 vuotta tai alle | 3 | 1 |
| 2) 26-30 vuotta | 10 | 4 |
| 3) 31-35 vuotta | 30 | 11 |
| 4) 36-40 vuotta | 36 | 13 |
| 5) 41-45 vuotta | 54 | 19 |
| 6) 46-50 vuotta | 60 | 22 |
| 7) 51-55 vuotta | 46 | 17 |
| 8) 56-60 vuotta | 32 | 12 |
| 9) yli 60 vuotta | 8 | 3 |
| Koulutustaso | | |
| 1) Keskiasteen koulutus (yo-tutkinto tai ammatillinen perustutkinto) | 2 | 1 |
| 2) Ammatillinen aikuiskoulutus (ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto) | 6 | 2 |
| 3) Alempi korkeakoulututkinto (kandidaatti) tai AMK-tutkinto | 31 | 11 |
| 4) Ylempi korkeakoulututkinto (maisteri, DI) tai ylempi AMK-tutkinto | 238 | 85 |
| 5) Jatko-opinnot korkeakoulussa (lisensiaatti, tohtori) | 2 | 1 |
| Johtotehtävät | | |
| 1) Ei | 252 | 90 |
| 2) Kyllä | 27 | 10 |
| Työtunnit* | | |
| 1) alle 30 tuntia | 33 | 12 |
| 2) 30-40 tuntia | 205 | 73 |
| 3) yli 40 tuntia | 41 | 15 |

Taulukko 1 jatkuu

| | <i>n</i> | % |
|------------------------------|----------|----|
| <i>Työuran pituus</i> | | |
| 1) alle 2 vuotta | 16 | 6 |
| 2) 2-5 vuotta | 24 | 9 |
| 3) 6-15 vuotta | 124 | 44 |
| 4) 16-25 vuotta | 88 | 32 |
| 5) yli 26 vuotta | 27 | 10 |

*jatkuva muuttuja on taulukkoa varten luokiteltu

2.2. Muuttujat

Organisaatiokulttuurin eettisyyttä tutkittiin Kapteinin (1998; 2008) 58-osioisella Corporate Ethical Virtues-malliin (CEV) perustuvalla kyselyllä. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1 (täysin eri mieltä) ja 6 (täysin samaa mieltä). Kyselyssä oli CEV-mallin kahdeksan eettisen organisaatiokulttuurin hyvettä: 1) sääntöjen selkeys (10 osiota, esim. ”Työyhteisössäni on selvitetty riittävän hyvin, miten meidän odotetaan toimivan vastuullisesti”), 2) esimiehen esimerkillisyys (kuusi osiota, esim. ”Esimieheni toimii sanojensa mukaisesti.”), 3) johdon esimerkillisyys (neljä osiota, esim. ”Ylin johto ei koskaan sallisi epäeettistä tai laitonta toimintaa organisaation taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi”), 4) toteutettavuus (kuusi osiota, esim. ”Minulla ei ole riittävästi resursseja, jotta voisin hoitaa tehtäväni vastuullisesti; vastausvaihtoehdot käännettiin pisteytystä varten), 5) organisaation tuki (kuusi osiota, esim. ”Työyhteisössäni kaikki suhtautuvat vakavasti voimassa oleviin sääntöihin ja ohjeisiin”), 6) läpinäkyvyys (seitsemän osiota, esim. ”Jos joku henkilöstöstä tekee jotain, mikä ei ole sallittua, esimieheni saa asian selville”), 7) keskusteltavuus (10 osiota, esim. ”Työyhteisössäni pystytään ottamaan esille epäeettinen toiminta”) ja 8) toiminnan seuraukset (yhdeksän osiota, esim. ”Työyhteisössämme epäeettisestä toiminnasta rangaistaan”). Jokaisen hyveen väittämistä laskettiin keskiarvosummamuuttuja (vaihteluväli 1-6), jossa suuremmat arvot kuvaavat vahvempaa eettistä organisaatiokulttuuria (Cronbachin $\alpha = 0,98$). Suomenkielisen kyselyn rakennevaliditeetti on todettu erittäin hyväksi ja kyselyn on todettu toimivan suomalaisessa aineistossa (Huhtala, 2013; Huhtala ym., 2011).

Työuupumusta arvioitiin 9-osioisella Bergen Burnout Indicator -kyselyllä (BBI-9; Matthiesen, 1992; Näätänen, Aro, Matthiesen, & Salmela-Aro, 2003), joka sisältää kolme uupumusasteista väsymystä (esim. ”Tunnen hukkuvani työhön”), kolme kynnistyneisyyttä (esim. ”Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa”) sekä kolme ammatillisen itsetunnon heikkenemistä (esim. ”Kyselen alituisen onko työlläni arvoa”) kuvaavaa osiota. Arviointiasteikko oli kuusiportainen (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä). Työuupumusta kuvaavassa

summamuuttujassa pienet arvot kuvaavat vähäistä työuupumusta (Cronbachin $\alpha = 0,87$). BBI -kyselyn rakennevaliditeetti on todettu suomalaisessa aineistossa hyväksi (Feldt ym., 2013).

Työn imun arvioitiin käytettiin Schaufelin ym. (2002) kehittämää 9-osioisesta kyselyä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9). Kyselyssä on kolme tarmokkuutta mittaavaa väittämää (esim. ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”), kolme omistautumista mittaavaa väittämää (esim. ”Työni inspiroi minua”) sekä kolme uppoutumista mittaavaa väittämää (esim. ”Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan”). Vastausvaihtoehdot olivat välillä 1 (ei koskaan) – 7 (päivittäin). Näistä väittämistä muodostettiin työn imun keskiarvosummamuuttuja (vaihteluväli 1–7), jossa suuret arvot kuvaavat yleisempää työn imua (Cronbachin $\alpha = 0,92$). Suomenkielisen UWES-9 -kyselyn on todettu olevan rakenteelliselta validiteetiltaan hyvä (Seppälä ym., 2009).

Eettistä kuormittuneisuutta arvioitiin eettisten dilemموjen useudella (2 kysymystä) ja dilemmoista johtuvilla stressin kokemuksilla (2 kysymystä). Eettisiä dilemmoja koskevat kysymykset olivat seuraavanlaisia: A-tyyppin dilemma: ”Ihmiset joutuvat työssään toisinaan pohtimaan toimintansa, valintojensa tai päätöstensä oikeellisuutta ja hyvyttä. Tällaiset tilanteet ovat usein eettisesti haastavia, sillä niissä ei ole aina selvää mikä on oikea tapa toimia. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia eettisesti haastavia tilanteita?” B-tyyppin dilemma: ”Toisinaan työntekijät kohtaavat tilanteita, joissa he joutuvat – syystä tai toisesta – toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojen vastaisesti. Kuinka usein Sinä kohtaat työssäsi tällaisia tilanteita?” Kysymyksissä oli viisi vastausvaihtoehtoa: 1 (en koskaan), 2 (vuosittain), 3 (kuukausittain), 4 (viikoittain) ja 5 (lähes päivittäin). Dilemmoista johtuvan stressin määrää kysyttiin molempien dilemmakysymysten jälkeen näin: ”Koetko tällaisten tilanteiden takia stressiä? Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi tai hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa jatkuvasti mieltä.” Vastausvaihtoehdot olivat 1 (ei lainkaan), 2 (melko vähän), 3 (melko paljon) ja 4 (erittäin paljon).

Taustamuuttujina tutkimuksessa tarkasteltavina olivat ikä, sukupuoli, johtotehtävät ja työtunnit viikossa (vaihteluväli 8-50), sillä näiden on aikaisempien tutkimusten perusteella havaittu vaikuttavan eettisen organisaatiokulttuurin, työuupumuksen ja työn imun arvioihin (Huhtala ym., 2011; Kämäräinen, 2013; Purvanova & Muros, 2010).

2.3. Tilastolliset menetelmät

Kuvaileviin tuloksiin käytettiin IBM SPSS Statistics –ohjelmaa. Opettajien arvioita organisaatiokulttuurinsa eettisyydestä, työuupumuksesta, työn imusta sekä eettisestä

kuormittuneisuudesta tarkasteltiin keskiarvojen ja keskihajontojen avulla. Korrelaatioiden avulla tutkittiin alustavasti, miten tutkitut muuttujat (eettinen organisaatiokulttuuri, työuupumus, työn imu ja eettinen kuormittuneisuus) olivat yhteydessä toisiinsa sekä taustamuuttujiin (ikä, sukupuoli, johtotehtävät ja työtunnit viikossa).

Tämän jälkeen *mplus7* -ohjelmalla (Muthen & Muthen, 1998–2012) tehtiin rakenneyhtälömallinnus, jossa käytettiin saturoitua mediaattorimallia. Analyysit tehtiin erikseen eettisen kuormittuneisuuden dilemma A:lle ja B:lle sekä työuupumukselle ja työn imulle.

3. TULOKSET

3.1. Kuvailevat tulokset

Muuttujien väliset korrelaatiot, keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot, keskiarvot ja keskihajonnat ($n = 279$)

| Muuttujat | ka (kh) | 1 ^a | 2 ^a | 3 ^a | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------------|----------------|----------------|----------------|------|---------|---------|--------|
| 1. <i>Sukupuoli</i> (1 = mies, 2 = nainen) | | | | | | | | |
| 2. <i>Johtotehtävät</i> (1 = Ei, 2 = Kyllä) | | -.10 | | | | | | |
| 3. <i>Ikä^b</i> | 5.51 (1.78) | -.12* | .21** | | | | | |
| 4. <i>Työtunnit viikossa</i> | 35.58 (6.79) | -.08 | .37*** | .06 | | | | |
| 5. <i>Eettinen org.kulttuuri</i> | 4.41 (.78) | -.06 | .07 | .11 | -.07 | | | |
| 6. <i>Työuupumus</i> | 2.56 (.91) | -.14* | -.01 | -.00 | .08 | -.46*** | | |
| 7. <i>Työn imu</i> | 5.79 (.96) | .17** | .13* | .08 | .18* | .37*** | -.55*** | |
| 8. <i>Eettinen kuorm.</i> | | | | | | | | |
| a) <i>A-tyypin dilemma</i> | 2.94 (.71) | -.02 | .02 | -.07 | .13* | -.22*** | .23*** | -.04 |
| b) <i>B-tyypin dilemma</i> | 2.12 (.79) | .00 | -.06 | -.09 | .06 | -.37*** | .34*** | -.18** |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

^a Spearmanin korrelaatiokerroin

^b 1 = 25 vuotta tai alle, 2 = 26–30 v., 3 = 31–35 v., 4 = 36–40 v., 5 = 41–45 v., 6 = 46–50 v., 7 = 51–55 v., 8 = 56–60 v., 9 = yli 60 v.

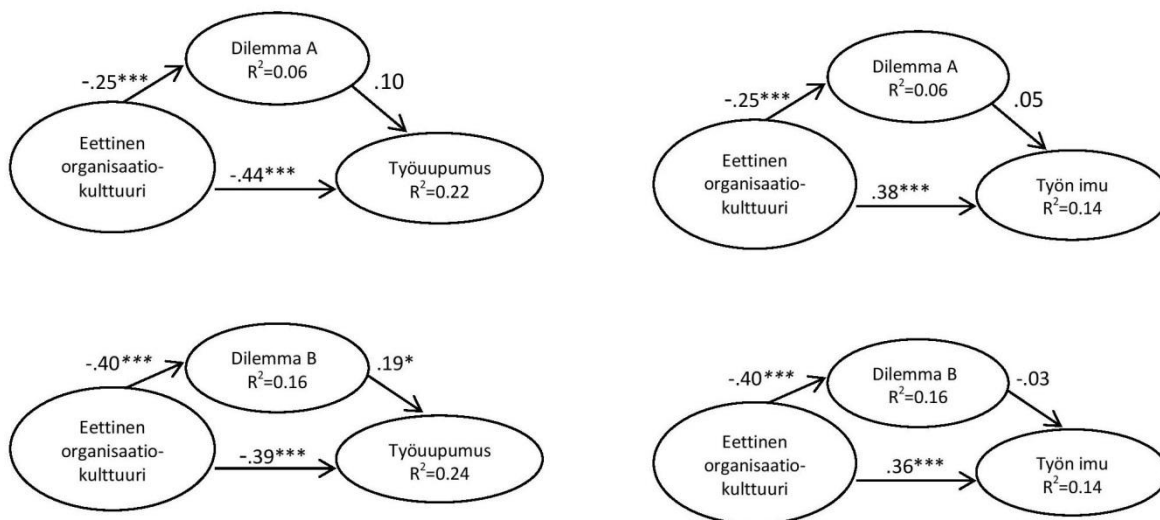
Korrelaatiot osoittivat, että vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vähäisempää työuupumukseen ja korkeampaan työn imuun. Vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri oli yhteydessä myös vähäisempään eettiseen kuormittuneisuuteen ja yhteys oli nähtävissä sekä A- että B-tyyppin dilemموjen kanssa. A-tyyppin dilemma kuvaa tilannetta, jossa henkilö ei tiedä mikä olisi oikea tapa toimia ja B-tyyppin tilannetta jossa oikea toimintatapa on tiedossa, mutta sen mukaan toimiminen ei ole mahdollista. Yleisempi eettinen kuormittuneisuus sekä A- että B-tyyppin dilemموjen suhteen oli yhteydessä suurempaan työuupumukseen. Yleisempi eettinen kuormittuneisuus oli yhteydessä vähäisempään työn imuun B-tyyppin dilemman suhteen. Naiset raportoivat miehiä enemmän työn imua, kun taas miehet raportoivat naisia hieman enemmän työuupumusta. Enemmän työtunteja viikossa ja johtotehtävissä toimiminen olivat yhteydessä korkeampaan työn imuun. Enemmät työtunnit ja johtotehtävissä toimiminen olivat myös yhteydessä toisiinsa.

3.2. Mediaattorimalli

Mediaattorimallin suorat vaikutukset on esitetty kuvio 2:ssa. Tulokset osoittivat, että eettisen organisaatiokulttuurin kokonaisvaikutus sekä työuupumukseen että työn imuun oli tilastollisesti merkitsevä: Vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri oli yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen ($\beta = -.46^{***}$) ja korkeampaan työn imuun ($\beta = .37^{***}$). Näin ollen H1a (vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen) ja H1b (vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä korkeampaan työn imuun) saivat tukea. Myös H2 (vahvempi eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä vähäisempään eettiseen kuormittuneisuuteen) sai tukea: Eettinen organisaatiokulttuuri selitti sekä dilemma A:n että dilemma B:n suhteen eettistä kuormittuneisuutta tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0.001$). H3a (vähäisempi eettinen kuormittuneisuus on yhteydessä alhaisempaan työuupumukseen) sai tukea kun dilemma B oli tilastollisesti merkittävästi yhteydessä työuupumukseen ($p < 0.05$). Työ imun suhteen ei löytynyt yhteyttä, eli H3b (vähäisempi eettinen kuormittuneisuus on yhteydessä korkeampaan työn imuun) ei saanut tukea. H4:n (eettinen kuormittuneisuus välittää vähintään osittaisesti organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin (työuupumus ja työn imu) välistä yhteyttä) suhteen tulokset osoittivat, että eettisen organisaatiokulttuurin epäsuora vaikutus dilemma A:n kautta työuupumukseen oli välillä $-.06$ ja $.01$ ($\beta = -.03$, $p > .05$) ja työn imuun välillä $-.04$ ja $.02$ ($\beta = -.01$, $p > .05$). Eettisen organisaatiokulttuurin epäsuora vaikutus dilemma B:n kautta työuupumukseen oli välillä $-.12$ ja $-.03$ ($\beta = -.07^*$) ja työn imuun välillä $-.05$ ja $.07$ ($\beta = .01$, $p > .05$). Voidaan siis todeta myös H4:n

saaneen tukea. Käytössä oli 95 %:n luottamusväli, joka kertoo millä välillä todellinen perusjoukon estimaatin arvo on 95 %:n todennäköisyydellä.

Näin ollen tulokset osoittavat, että eettisen organisaatiokulttuurin ja työuupumuksen välillä eettinen kuormittuneisuuden dilemma B toimi osittaisena mediaattorina. Tämä tarkoittaa, että eettinen organisaatiokulttuuri vaikuttaa työuupumukseen myös suoraan, mutta osa vaikutuksesta kulkee dilemma B:n kautta. Eettisen organisaatiokulttuurin ja työn imun välillä eettisen kuormittuneisuuden mediaattorivaikutusta ei löytynyt.



KUVIO 2. Mediaattorimallit

4. POHDINTA

4.1. Eettinen organisaatiokulttuuri on merkittävä tekijä opettajien työhyvinvoinnissa

Tämä tutkimus osoitti, että eettinen organisaatiokulttuuri on yhteydessä opettajien työhyvinvointiin ja osa tästä yhteydestä selittyy opettajien työssään kohtaamien eettisesti haastavien tilanteiden aiheuttamalla kuormituksella. Tulos on samansuuntainen Huhtalan ym. (2011) aiemman tutkimuksen kanssa, mutta tällä kertaa eettisen kuormittuneisuuden A- ja B-tyypin dilemmat erotettiin erikseen tarkasteltaviksi. A-tyypin dilemma kuvaa tilannetta, jossa oikea toimintatapa ei ole tiedossa, kun taas B-tyypin dilemman tilanteessa oikea toimintatapa on tiedossa, mutta sen mukaan

toimiminen ei ole mahdollista. Eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin yhteyttä sekä niiden yhteyttä eettiseen kuormittuneisuuteen tutkittiin ensimmäistä kertaa muilla kuin johtajilla. Opettajat ovat merkittäviä vaikuttajia lasten ja nuorten elämässä ja on tärkeää tietää heidän työhyvinvointinsa taustoja, jotta siihen olisi mahdollisuuksia vaikuttaa. Tutkimustulos myös tarkentaa eettisen kuormittuneisuuden kuvausta sekä sen yhteyksiä työhyvinvointiin ja eettiseen organisaatiokulttuuriin.

Kun organisaatiokulttuuri miellettiin eettiseksi, kokivat opettajat vähemmän työuupumusta ja enemmän työn imua. Tämä tulos saa tukea aiemmasta johtajia koskevasta tutkimuksesta (Huhtala, 2013; Huhtala ym., 2011). Vähäisten voimavarojen on havaittu vaikuttavan työuupumuksen syntyyn (Maslach ym., 2001) ja tämä tutkimus tukee ajatusta, jonka mukaan eettisen organisaatiokulttuurin hyveet vaikuttavat myönteisesti työhyvinvointiin lisäämällä työn voimavaroja. Opettajan työuupumuksella ja stressillä on vaikutusta muun muassa oppilaan ja opettajan yhteistyön onnistumiseen, oppilaiden motivaatioon sekä konfliktien määrään (Koivisto, 2013; Räisänen 1996; Salo & Kinnunen 1993). On mahdollista, että eettisyyttä vahvistamalla ei pelkästään vähennettäisi uupumusta, vaan lisäksi lisättäisi työn imua, joka voi hyvinkin tarttua myös oppilaisiin (Bakker ym., 2005; Bakker ym., 2006). Yleisesti katsoen arviot eettisestä organisaatiokulttuurista olivat opettajilla melko myönteisiä ja he kokivat runsaasti työn imua ja melko vähän työuupumusta.

4.2. Eettisen kuormittuneisuuden rooli

Tulokset osoittivat, että opettajien kokiessa eettisen kulttuurin puutteelliseksi, he kohtasivat useammin eettisesti haastavia tilanteita ja stressi niistä oli suurempi. Tämä tulos eettisen organisaatiokulttuurin ja eettisen kuormittuneisuuden yhteydestä sai tukea aiemmasta tutkimuksesta (Huhtala ym., 2011). Kun organisaatiolla on selkeä eettinen kulttuuri, voidaan sen olettaa lisäävän varmuutta toimintatapoihin eettisesti haastavia tilanteita kohdatessa. Tällöin työntekijöillä tiedossa mitä heiltä odotetaan ja he kokevat saavansa tukea. Tämä tulos korostaa entisestään eettisen organisaatiokulttuurin merkitystä ja tällä kertaa uutena tutkimuskohteena olleiden opettajien näkökulmasta.

B-tyypin dilemman (oikean toimintatavan mukaan toimiminen ei ole mahdollista) kohtaamisen useus ja siitä aiheutuva suurempi stressi oli yhteydessä työuupumukseen. A-tyypin dilemman (oikea toimintatapa ei ole tiedossa) suhteen yhteyttä ei löytynyt. Aiemmassa tutkimuksessa eettistä kuormittuneisuutta käsiteltiin dilemmoja erottamatta ja silloin yhteys havaittiin eettisen kuormittuneisuuden ja uupumusasteisen väsymyksen välillä (Huhtala ym., 2011).

Vaikuttaa siltä, että pelkkä opettajien tukeminen ja kuuntelu eivät riitä, vaan he kaipaavat selkeitä ohjeita kuinka toimia. Kuitenkin on mahdollista, että arvostitiriidasta ei päästä edes selkeitä ohjeita antamalla, vaan B-tyypin dilemmat ovat edelleen olemassa tai jopa korostuvat työntekijän mahdollisesti joutuessa tilanteeseen jossa ohjeet ovat hänen arvojensa vastaiset. B-tyypin dilemmoja tulee opettajien eteen harvemmin kuin A-tyypin dilemmoja (Enlund ym., 2013), mutta niiden yhteys työuupumukseen oli tämän tutkimuksen perusteella A-tyypin dilemmoja selkeämpi. Ohjeistuksen olisikin syytä olla mahdollisimman samassa linjassa opettajien arvomaailman kanssa sekä koulun tarjota mahdollisimman hyvin resursseja niiden mukaan toimimiseen. Tärkeintä on, että opettajia ei jätetä yksin vastaamaan eettisesti haastavien tilanteiden hoitamisesta, vaan he tarvitsevat selkeää tukea. Opettajien työ on vaativaa vuorovaikutustyötä ja hyvin vastuullista joten yksittäisen opettajan joutuminen liian suurien eettisten päätösten eteen yksin voi olla liian suuri taakka.

Kaikkia tuloksia yhdessä katsoen voidaan eettistä kuormittuneisuutta pitää vähintään osittaisena tekijänä eettisen organisaatiokulttuurin ja työhyvinvoinnin välillä. B-tyypin dilemma selitti eettisen organisaatiokulttuurin ja työuupumuksen yhteyttä, mutta A-tyypin dilemman suhteen välittäjäroolia ei löytynyt. Tätä voi selittää dilemmojen luonne: B-tyypin dilemman tilanne kuvaa mielestäni selkeämmin arvostitiriidan asetelmaa henkilön joutuessa toimimaan arvojen ja normien vastaisesti. Myös voimavarojen puute tulee B-tyypin dilemmassa selkeämmin esille, sillä silloin organisaatio ei syystä tai toisesta pysty vastaamaan siten, että oikein toimiminen olisi mahdollista. Tulokset sopivat näkemykseen jossa työuupumusta aiheuttavat liialliset työn vaatimukset ja vähäiset voimavarat (Maslach ym, 2001).

Työn imun suhteen eettisen kuormittuneisuuden ei havaittu toimivan välittäjänä. Tätä voi selittää työn imun luonne: kokeakseen tarmokkuutta ja omistautumista ei työntekijälle riitä pelkkä kuormituksen puute, vaan tarvitaan voimavaroja, jotka ovat työn imun keskeinen lähde (Bakker & Bal, 2010; Huhtala ym., 2011; Mauno ym., 2007). Kokonaisuudessaan on nähtävissä kuinka eettinen kuormittuneisuus on uhka työhyvinvoinnille ja eettisen kulttuurin kehittäminen on tärkeää eettisistä dilemmoista aiheutuvan stressin sekä työuupumuksen vähentämiseksi.

4.3. Tutkimuksen arviointia ja käytännön johtopäätökset

Tutkimukseen liittyy joitakin rajoituksia, jotka tulee huomioida tulosten tulkinnessa ja yleistyksessä. Sähköisesti toteutetun kyselyn katoa ei pystytty tutkimaan, joten jäi epäselväksi kuinka vastaamatta jättäneet suhteutuivat tutkittuihin muuttujiin. On myös havaittu että moni on keskeyttänyt kyselyyn vastaamisen. Kysely on voinut olla kokonaisuudessaan liian pitkä ja

kuormittava ja samalla on saattanut valikoitua pois potentiaalisia vastaajia. Vastaukset annettiin itsearvioiden joten kyselylomakkeen ongelmat ovat voineet vaikuttaa osaan tuloksista.

Tutkittavat opettajat olivat suomalaisia, joten tuloksia ei välttämättä voi yleistää muihin kulttuureihin. Yleistyksiä tehdessä huomioon tulee ottaa huomioon myös ammattikunta jota tutkimus koskee. Opettajien työ on vuorovaikutustyötä joten tulokset eivät välttämättä päde toisenlaiseen työhön. Tulevaisuudessa voisikin olla syytä laajentaa eettisen organisaatiokulttuurin tutkimusta vielä useampiin ammattikuntiin. Myöskään tutkimuksen ollessa poikkileikkaustutkimus ei sen perusteella voi tehdä liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä ilmiöiden vaikutuksista toisiinsa. Esimerkiksi uupuneet opettajat ovat voineet antaa huonompia arvioita organisaatiokulttuurista eli eettisen kuormittuneisuuden välittäjä-vaikutus ei välttämättä kerro kausaalisuhteista. Jatkossa voisikin tutkia eettisen organisaatiokulttuurin ja eettisen kuormittuneisuuden vaikutusta työhyvinvointiin pitkittäistutkimuksella.

Tutkimuksemme osoitti, että opettajien työhyvinvointiin ovat yhteydessä organisaatiokulttuurin eettisyys sekä koettu kuormittuneisuus. Opettajien kohtaamat eettisesti haastavat tilanteet liittyvät usein vuorovaikutusongelmiin oppilaiden, vanhempien tai kollegojen kanssa (Enlund ym., 2013; Martikainen, 2005; Tirri, 1999; Tirri & Husu, 2002), joten erityisesti näihin tilanteisiin voisi olla hyvä antaa ohjeistusta ja ottaa selkeämmin kantaa siihen kuinka tilanteet hoidetaan. Kun organisaatiossa on varauduttu eettisesti haastaviin tilanteisiin ja näitä tilanteita varten annetaan työntekijöille tukea ja resursseja, on työhyvinvointi paremmalla tasolla. Opettajien työhyvinvoinnista on paitsi hyötyä heille itselleen sekä organisaatiolle (Hakanen, 2009; Harter ym., 2002), myös suuremmassa mittakaavassa: opettajien työhyvinvointi heijastuu myös oppilaisiin (Koivisto, 2013; Kyriacou 2001; Salo & Kinnunen 1993; Räisänen 1996), joissa on yhteiskunnan tulevaisuus. Kokonaisuudessaan eettinen organisaatiokulttuuri on syytä ottaa vakavasti kun halutaan kehittää parempaa työelämää.

LÄHTEET

Alacron, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562.

Bakker, A & Bal, M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89, 189–206.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.

Bakker, A.B., Van Emmerik, IJ.H., & Euwema, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations*, 33, 464-489.

Bauer, J., Stamm, A., Virnich, K., Wissing, K., Kriston, L., Muller, U., Weng, G., Sturmlinger, R. Wirsching, M. & Schaarschmidt, U. (2005) Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. *Int Arch Occup Health*, 79, 99–204.

Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–616.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership. A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.

Corley, M. C. (2002). Nurse Moral Distress: A Proposed Theory and Research Agenda. *Nursing Ethics*, 9, 636–650.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: the psychology of engagement with everyday life*. New York: Basic Books.

- Demerouti, E., Moster, K., Bakker, A. (2010). Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 209-222.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing version of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39, 292–339.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (2002). Person-Environment Fit Theory: Conceptual Foundations, Empirical Evidence, and Directions for Future Research. Teoksessa C. L. Cooper (toim.), *Theories of organizational stress*. (s. 28–67). New York: Oxford.
- Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 293–307.
- Enlund, RE., Luokkanen, M. & Feldt, T. (2013). Opettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemmojen sisällöt. *Psykologia*, 48, 176-195.
- Ethics Resource Center. (2010) *Supplemental Research Brief 2009 National Business Ethics Survey*. The Importance of Ethical Culture: Increasing Trust and Driving Down Risks. [viitattu 14.3.2014]. Saatavissa: <http://www.ethics.org/page/nbes-supplemental-research-briefs>.
- European Agency for Safety and Health at Work. *Psychosocial risks and stress at work*. [viitattu 15.3.2014]. Saatavissa: <http://osha.europa.eu/en/topics/stress>.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. & Tomic' W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227–243.
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, M., Huhtala, M., Pihlajasaari, P. & Kinnunen U. (2013). The 9-Item Bergen Burnout Inventory: Factorial Validity across Organisations and Measurements of Longitudinal Data. *Industrial Health*, doi: 10.2486/indhealth.2013-0059.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *J. Soc.* 30,159–65.

Hakanen, J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasra työelämää*. Työsuojelurahaston tilaama selvitys.

Harter, J., Schmidt, F., Hayes T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268–279.

Huhtala, M., (2013). *Virtues that work : ethical organisational culture as a context for occupational well-being and personal work goals*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.

Huhtala, M., Feldt, T., Lämsä, A-M., Mauno, S. & Kinnunen, U. (2011). Does the ethical culture of organizations promote managers' occupational well-being? Investigating indirect links via ethical strain. *Journal of Business Ethics*, 101, 231–247.

Juuti, P. (2006). *Organisaatiokäyttäytyminen*. Helsinki: Otava.

Kant, I., Jansen, N, Van Amelsvoort, L., Mohren, D., Swaen, G. (2004). Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *Gedrag Organ.* 17, 5–17.

Kaptein, M. (1998). *Ethics management: Auditing and developing the ethical content of organizations*. Dordrecht: Springer.

Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 923-947.

Kinnunen, S., Mäkikangas, M., Mauno, S., & Rantanen, J. (2012). Työssä koetun tarmokkuuden, uupumusasteisen väsymyksen ja palautumisen väliset yhteydet työviikon aikana. *Psykologia*, 47, 84–102.

Koivisto, L. (2013). *Luokanopettajan työssä jaksaminen*. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

- Kyriacou, C. 2001. *Effective teaching in schools: theory and practise*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Kämäräinen, H. (2013). *Työn imun kokemukset sivistyspalveluiden työntekijöillä*. Kandidaatin tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Lazarus, R. S. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46, 352-367.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2006). Burnout. Teoksessa H. Friedman (toim.), *Encyclopedia of Mental Health*, (s. 358–62). Toronto: Academic.
- Martikainen, T. (2005). *Inhimillinen tekijä. Opettajat eettisenä ajattelija ja toimijana*. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja, N:o 102. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring* Prentice–Hall, New York.
- Maslach, C. & Jackson S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout : how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Matthiesen, S. (1992). *The Bergen Burnout Indicator*. Bergen: University of Bergen Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149–171.

- Mauno, S., & Ruokolainen, M. (2008). Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön hyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt, & S. Mauno (toim.), *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Muthén, L. & Muthén, B. (1998–2012). *Mplus User's Guide*. Version 7. Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Mäkikangas, A, Feldt, T & Kinnunen, U. (2012). Do low burnout and high work engagement always go hand in hand? Investigation of the energy and identification dimensions in longitudinal data. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 25, 93-116.
- Nash, L. L. (1993). *Good Intentions Aside. A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Nuallong, W. (2013) Burnout Symptoms and Cycles of Burnout: The comparison with Psychiatric Disorders and Aspects of Approaches. Teoksessa Bährer-Köhler, S. (toim.), *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*, (s. 47-72). New York: Springer.
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B., & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita.
- Ojala, M-L (2011). Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajat kevätlukukaudella 2010. Teoksessa T. Kumpulainen (toim.), *Opettajat Suomessa*, (s. 36-66). Koulutuksen seurantaraportit 2011:6. Saatavissa: http://www.oph.fi/julkaisut/2011/opettajat_suomessa_2010.
- Otala, L. (2003). *Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan*. Helsinki: WSOY.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia* 48, 88-101.
- Purvanova, R.K. & Muros, J.P. (2010) Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168–185.

Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro K. (2011). Teacher–working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1101–1110.

Räisänen, T. (1996). *Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio*. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 31. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Salo, K. & Kinnunen, U. (1993). *Opettajien työstressi: työn, stressin ja terveyden seuranta tutkimus 1983–1991*. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja, 7.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa B. Bakker & M. Leiter (toim.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.

Schaufeli, W. B., Leiter M.P. & Maslach C. (2009) Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International* 14, 204–220.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.

Schein, E. (1985). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *J Happiness Stud*, 10, 459–481.

Sims, R. L. & Keon, T. L. (1999). Determinants of Ethical Decision Making: The Relationship of the Perceived Organisational Environment. *Journal of Business Ethics* 19, 393–401.

- Smircich, L. (1983). Concepts of culture and organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28, 339–358.
- Solomon, R. C. (2004). Aristotle, ethics and business organizations. *Organization Studies*, 25, 1021–1043.
- Te Brake, H., Bouman, A. M., Gorter, R. C., Hoogstraten, J. & Eijkman, M. A. J. (2008). Using the Maslach Burnout Inventory among dentists: burnout measurement and trends. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 36, 69–75.
- Tirri, K. (1999). Teacher's perceptions of moral dilemmas at acholl. *Journal of Moral Education*, 28, 31-47.
- Tirri, K. & Husu, J. (2002). Care and responsibility in 'the best interest of child': Relational voices of ethical dilemmas in teaching. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8, 65-80.
- Toppinen-Tanner, S. (2011). *Process of burnout: structure, antecedents, and consequences*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision-making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11, 601–617.
- Treviño, L. K., Butterfield, K. D., & McCabe, D. L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, 8, 447-476.
- Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2003). *Managing ethics in business organizations: Socioscience perspectives*. Stanford: Stanford University Press.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrard, A., M., Danis & Grady C. (2007). Ethical Climate, EthicsStress, and the Job Satisfaction of Nurses and Social Workers in the United States, *Social Science and Medicine*, 65, 1708–1719.
- Vanhala, S., Laukkanen, M., & Koskinen, A. (2002). *Liiketoiminta ja johtaminen*. Helsinki: KY-palvelu.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates in organizations. *Administrative science quarterly*, 33, 101–125.